

**INFORME EJECUTIVO ANUAL DE LA OFICINA ASESORA DE CONTROL
INTERNO DEL INSTITUTO PARA EL DESARROLLO DEL CESAR -IDECESAR
DECRETO 1083 DE 2015 MODIFICADO POR EL DECRETO 648 DE 2017
ARTICULO 4**

Asesora de Control Interno:	María Teresa Movil Guerra	Período Evaluado: 1 de enero al 31 de diciembre de 2020. Fecha de Elaboración: Enero de 2021.
MARCO LEGAL		Ley 87 de 1993 Ley 1474 DE 2011 Decreto 1083 de 2015 modificado por el Decreto 648 de 2017 y Decreto 1499 de 2017
Presentado a: Heiner Alberto Araujo Tafur - Gerente Idecesar		

INTRODUCCION

Con el propósito de fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública emanados en la ley 1474 de 2014 la Asesora de Control Interno del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR presenta el informe ejecutivo anual del sistema de control interno en la entidad teniendo en cuenta los lineamientos plasmados en el manual técnico del sistema de gestión MIPG, decreto 1499 de 2017. Según el decreto 1083 de 2015 modificado por el decreto 648 de 2017 artículo 4. “Informe ejecutivo anual. El Jefe de la Oficina de Coordinación del Control Interno además de las funciones señaladas en la ley y en el reglamento, deberá presentar un informe ejecutivo anual al Ministro o Director de Departamento Administrativo correspondiente, acerca del estado del sistema de control interno, los resultados de la evaluación de gestión y las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización.

METODOLOGIA

El Informe ejecutivo anual de la Oficina asesora de Control Interno, según el decreto 1083 de 2015 se fundamenta en informar sobre el estado del sistema de control interno, los resultados de la evaluación de gestión y las recomendaciones y sugerencias que contribuyan a su mejoramiento y optimización”, con la nueva actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, Decreto No. 1499 de 2017, donde el MECI se incorpora al Modelo y queda inmerso en las dimensiones del sistema, con el propósito de generar resultados de la gestión de la entidad de acuerdo a los lineamientos correspondientes de cada dimensión.

La séptima dimensión es la de control Interno por lo tanto es competencia de la OCI hacer el respectivo seguimiento a los cinco componentes:

- ❖ Ambiente de control
- ❖ Evaluación del riesgo
- ❖ Actividades de control
- ❖ Información y comunicación y
- ❖ Actividades de monitoreo.

En este informe se refleja el estado actual del Control Interno de la vigencia 2020, con el propósito de promover el mejoramiento continuo en el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR en el cumplimiento de su misión, desarrollando las políticas.

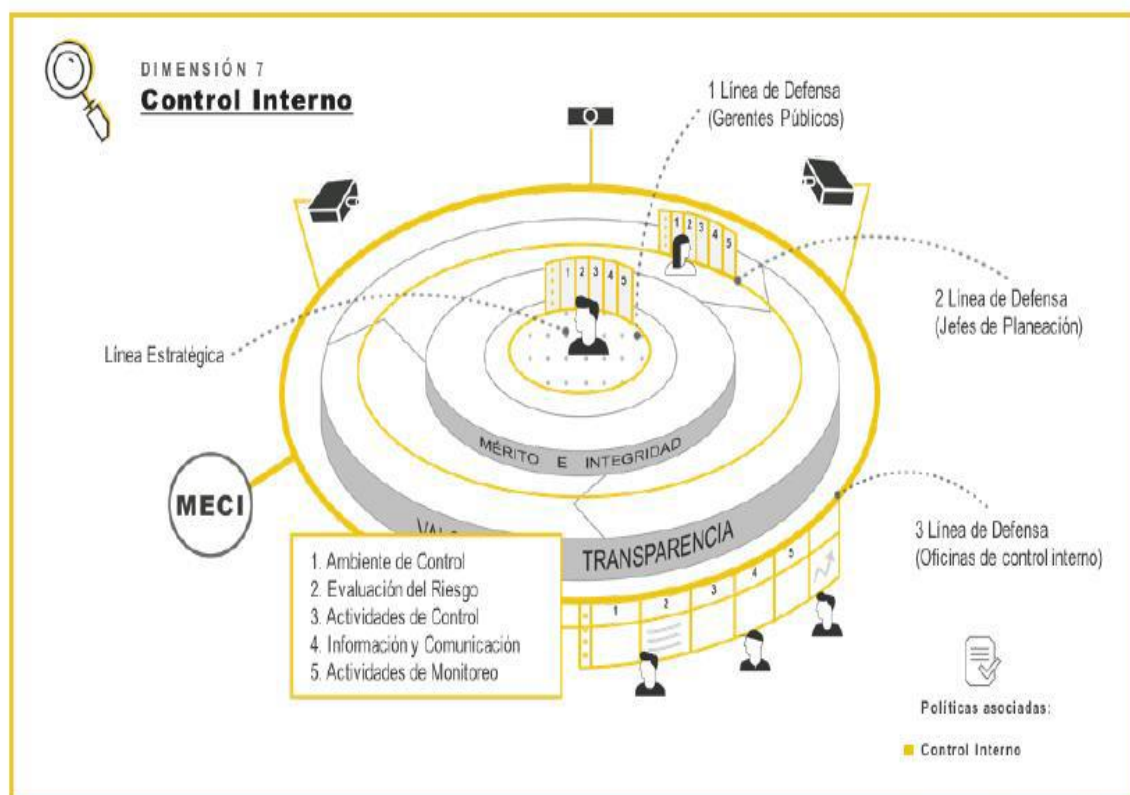
MIPG promueve el mejoramiento continuo de las entidades, razón por la cual éstas deben establecer acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo, así como mecanismos para la prevención y evaluación de éste.

El Control Interno es la clave para asegurar razonablemente que las demás dimensiones de MIPG cumplan su propósito.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

Dicho modelo opera a través de la implementación y puesta en marcha de siete (7) dimensiones:

- Talento Humano.
- Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Gestión con Valores para Resultados.
- Evaluación de Resultados.
- Información y Comunicación.
- Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Control Interno.



Fuente: Función Pública, 2017

COMPONENTE AMBIENTE DE CONTROL

El ambiente de control es el conjunto de directrices y condiciones mínimas que brinda la alta dirección de las organizaciones con el fin de implementar y fortalecer su Sistema de Control Interno.

En el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR desde la creación de la oficina asesora de Control Interno se creó el comité institucional de Coordinación de Control Interno de igual forma aprobó el Plan Anual de auditorías en la vigencia 2020, el estatuto de Auditoria Interna y código de ética del auditor.

Gestión Estratégica del Talento Humano

De acuerdo al decreto 1499 de 2017 la dimensión de talento humano es el corazón del sistema, por lo tanto dentro de las instituciones públicas es la base para el planteamiento y ejecución de la misión institucional, en el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR se han venido adelantando algunos planes que hacen parte de la Gestión Estratégica del Talento Humano -GETH con el propósito de dar cumplimiento al decreto No. 612 de 2018., pero definitivamente hace falta en su mayoría desarrollar la Dimensión estratégica de Talento Humano, lo cual se hace necesario crear el cargo, y/o designar a un funcionario para desarrollar tan importante labor y el seguimiento a la dimensión.

Plan Anual de Vacantes

Este Plan identifica las necesidades primordiales de la planta de persona con el propósito de proveer de forma definitiva los cargos vacantes, de acuerdo al decreto 612 de 2018, si bien se hace informe del mismo, no aparece publicado en la página web.

Plan Institucional de Capacitación

El PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, cuyo objetivo es fortalecer las competencias laborales en IDECESAR, se encuentra documentado, y ejecutado en un 30% en la vigencia 2020, ya que por la Pandemia del Covid 19 fue casi imposible realizar las capacitaciones presenciales, y no tuvimos el acompañamiento de nuestros aliados como son la Cámara de Comercio y el SENA. Este plan se encuentra publicado en la página www.idecesar.gov.co, pero se puede concluir que no se ejecutó en su totalidad en la vigencia pasada.

CAPACITACIONES EQUIPOS TRANSVERSALES 2020

Mediante capacitaciones Virtuales el DAFP ha dispuesto capacitaciones de equipos transversales en tema de :

- ✓ MIPG
- ✓ Talento Humano
- ✓ Contratación
- ✓ Tema de las TIC
- ✓ Atención a el ciudadano
- ✓ Gestión Presupuestal
- ✓ Control Interno
- ✓

- ✓ Transparencia y acceso a la información pública
- ✓ Control Fiscal
- ✓ Rendición de cuentas
- ✓ Planes de Acción y Planes de Mejoramiento
- ✓ Planeación Estratégica

Plan de Incentivos Institucionales

Este plan viene inmerso al plan de bienestar social, el cual busca incentivar y motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los empleados, en la vigencia del año 2020 no se dio cumplimiento a la normatividad, ni en las anteriores vigencias, toda vez que en el Instituto no existe oficina de bienestar social, aun realizándose algunas actividades de bienestar social.

Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

Este sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, lo cual incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Este Plan es el conjunto de actividades a realizar, define responsables, recursos y tiempos de ejecución a través de un cronograma, el cumplimiento de estas acciones disminuye los riesgos laborales, la ocurrencia de accidente de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de la enfermedad laboral.

El Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo en el Instituto no fue realizado, ni aprobado por comité de COPASST para la vigencia 2020, se hace necesario que para la vigencia de 2021 se designe a un funcionario para que lidere este proceso, o se contrate a un HSQ.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público - SIGEP

En el año 2020 se recibieron varias y diferentes capacitaciones por parte del Departamento administrativo de la Función Pública DAFP con los temas de los equipos transversales, asistiendo varios funcionarios de la entidad. El Instituto para el Desarrollo del Cesar -IDECESAR tiene registro en esta plataforma y se les exigió a todos los servidores la inclusión de las hoja de vida, la permanente actualización, y el diligenciamiento de la declaración de bienes y rentas.

Así mismo se ha recomendado por parte de la oficina asesora de control Interno la actualización permanente por parte de los servidores públicos de las capacitaciones y seminarios a los que asisten los servidores y demás actividades laborales.

Se diligenciaron las encuestas solicitada por el DAFP de:

- Trabajo en casa
- Encuesta de prácticas laborales
- Encuesta casos Covid-19
- Encuesta de jóvenes mayores de 18 y menores de 28 años en cargos de la entidad

- Encuesta de Ley de cuotas, participación de mujeres en cargos decisorios Ley 581 de 2000.
- Encuesta de equipos transversales
- Encuesta de Talento humano e Integridad

Manual de funciones y Competencias Laborales

En el año 2019 el gobierno nacional mediante la directiva presidencial 01 del 6 de febrero recordó a los representantes legales la actualización de manuales de funciones y competencias laborales, lo cual está contenido en el decreto N° 1083 de 2015, el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR hizo la actualización de su manual de funciones. Se hace necesario hacer los respectivos ajustes al manual de funciones de acuerdo a lo establecido en el Decreto N° 989 del 9 de Julio de 2020 estableciendo las nuevas competencias y requisitos para los Jefes control interno de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial.

Código de Integridad

En el marco del sistema de MIPG, la función pública implemento una guía la cual comprende estrategias y acciones que le permiten a las entidades fortalecer una cultura organizacional, orientada al servicio, la integridad, la transparencia y rechazo a la corrupción, mediante la apropiación de valores y generación de cambio comportamental, lo cual se verá reflejado en la prestación de bienes y servicios en el Instituto, y el aumento de la confianza de los ciudadanos en las entidades públicas.

La entidad en el año 2018 adopto y socializo el código de integridad con los funcionarios, de igual forma en el vigencia de 2020 se realizó la actualización del código de integridad, Se promovió de manera absoluta los valores que trajo el código de integridad como son: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia, y transparencia, y la obligación de aplicarlos en la entidad. El mismo se encuentra colgado en la página web Institucional.

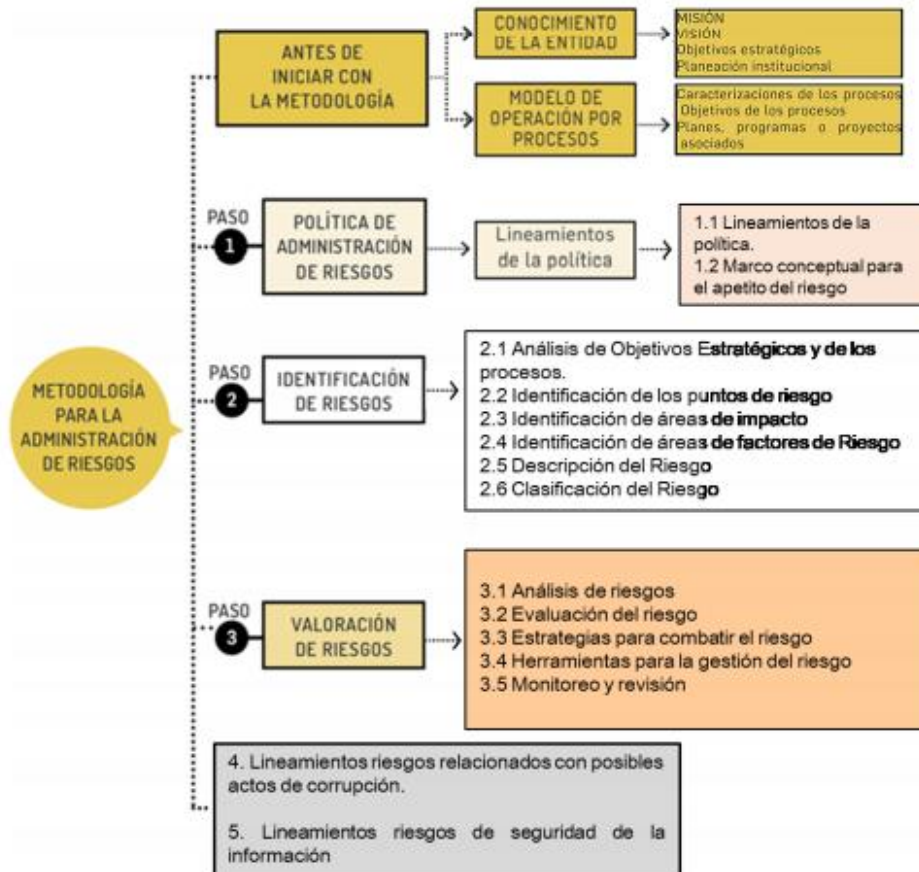
EVALUACION DEL RIESGO

El Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR en cumplimiento con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG se acogió a los lineamientos dados por El Departamento Administrativo de la Función Pública en la Guía para la administración del riesgo y el diseño de controles en entidades públicas - Gestión, Corrupción y Seguridad Digital, la cual unifica criterios con el Plan anticorrupción; su actualización es un proceso dispendioso porque abarca los posibles riesgos que se puedan presentar en la entidad.

La Evaluación del riesgo es un proceso dinámico e interactivo que le permite a la entidad identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos, tanto internos como externos, que puedan afectar o impedir el logro de sus objetivos institucionales.

La utilización de esta herramienta gerencial evita duplicidades o reproceso en el cumplimiento de sus objetivos misionales, porque permite al Instituto identificar, evaluar y gestionar aquellos eventos, tanto internos como externos. En el año 2020 se comenzó a actualizar el mapa de riesgos y la política de administración de Riesgos según la guía establecida por la Función Pública con el propósito de verificar y ajustar algunas acciones en la vigencia 2021 que ya comienza.

NUEVA GUIA DE ADMINISTRACION DE RIESGOS 2020



Fuente: Elaborado y actualizado por la Dirección de Gestión y Desempeño Institucional de Función Pública, 2020.

ACTIVIDADES DE CONTROL

Las actividades de control son acciones determinadas por la entidad, generalmente expresadas a través de políticas de operación, procesos y procedimientos, que contribuyen al desarrollo de las directrices impartidas por la alta dirección frente al logro de los objetivos.

Auditoria Interna

En el mes de febrero de 2020 el comité de Gestión y Desempeño aprobó el Plan de Auditorias que contiene las actividades de seguimiento y auditorías internas, de igual forma se elaboró el estatuto de Auditorias y código de ética del auditor, documentos indispensables para el desarrollo de las auditorias.

El avance de este plan ha sido muy lento debido a que durante la pandemia trabajamos desde la casa, y debido a que la oficina Asesora de Control Interno solo funciona con el jefe de oficina, y estas actividades son muy dispendiosas y se requiere de personal de apoyo. Igual la asesora de control Interno realiza constantemente recomendaciones a las diferentes dependencias, y para los líderes de los procesos.

Seguimiento a Comités Institucionales:

La oficina Asesora de Control Interno en función al rol de Evaluación y seguimiento en el año 2020 ha efectuado la inspección a los comités institucionales,

en el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR, sehan identificado 12 comités institucionales, los cuales cuentan con resolución de creación.

Es de anotar y resaltar que todos los comités institucionales y existentes en las entidades, se fusionan en uno solo que es el de Gestión y Desempeño de acuerdo al Modelo Integral de Planeación y Gestión MIPG.

Nº	COMITÉ	OBSERVACION
1	Comité de las NIIF	Se reúne periódicamente
2	Comité de Cartera	Se reúne periódicamente
3	Comité de archivo	Se reúne periódicamente
4	Comité de ética	Se reúne periódicamente
5	Comité Coordinador de Control Interno.	Se reúne periódicamente
6	Comité de Riesgos de Crédito	Se reúne periódicamente
7	Comité de Gestión y Desempeño	Se reúne periódicamente
8	Comité de Convivencia Laboral	Se reúne periódicamente
9	Comité de Copasst	Se reúne periódicamente
10	Comité de Emergencia y Brigadas de emergencias	Se reúne periódicamente
11	Comité de Gobierno digital y Racionalización de tramites	Se reúne periódicamente
12	Comité de Conciliación	Se reúne periódicamente

Plan anticorrupción

El plan Anticorrupción del Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR cuenta con seis componentes, dicho plan cumple con los lineamiento del Decreto 124 de 2016 sobre las estrategias para la construcción del Plan anticorrupción y de atención al ciudadano Versión 2. De igual forma la Asesora de Control interno cumplió con sus funciones e hizo el seguimiento a las actividades establecidas con el propósito de dar cumplimiento a la normatividad.

INFORMACION Y COMUNICACION

La información sirve como base para conocer el estado de los controles, así como para conocer el avance de la gestión de la entidad.

La comunicación permite que los servidores públicos comprendan sus roles y responsabilidades, y sirve como medio para la rendición de cuentas.

Dentro del modelo integral de planeación y gestión MIPG se ha identificado como una dimensión transversal cuyo propósito es garantizar un adecuado flujo de información interna, es decir aquella que permite la operación interna de una entidad, así como de la información externa, esto es, aquella que le permite una interacción con los ciudadanos; para tales fines se requiere contar con canales de comunicación acordes con las capacidades organizacionales y con lo previsto en la Ley de Transparencia y Acceso a la Información publica.

En este sentido, es importante que tanto la información como los documentos que la soportan (escrito, electrónico, audiovisual, entre otros) sean gestionados para facilitar la operación de la entidad, el desarrollo de sus funciones, la seguridad y protección de datos y garantizar la trazabilidad de la gestión.

Por su parte, la comunicación hace posible difundir y transmitir la información de calidad que se genera en toda la entidad, tanto entre dependencias como frente a los grupos de valor.

El Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR utiliza diferentes medios de comunicación, para el usuario interno y externo:

- ✓ Internet (Pagina web institucional, Redes social Facebook/Instagram, Twitter), carteleras institucionales, prensa local, televisión, y material impreso.
- ✓ Infografía (técnica de comunicación gráfica) facilita la comprensión al lector a través de imágenes y textos cortos que puedan entenderse e interpretarse instantáneamente.
- ✓ Realización de publicidad impresa con el fin de promocionar servicios/programas/estrategias de la institución. (Pendones, vallas, carpetas, folletos, plegables, afiches entre otros.)
- ✓ Se hace necesario que el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR y he sido reiterativa con eso, que comencemos a subir e identificar los tramites a el sistema único de Información y Tramites SUIT, identificarlos tramites y luego racionalizarlos.

Gestión documental

En el área de archivo no hay un profesional que lidere este proceso tan importante para el Instituto. En lo que respecta a esta Dimensión Gestión documental, en el año 2020 no se dio cumplimiento al decreto No. 612 en lo que corresponde al Plan Institucional de Archivo – PINAR.

Asi mismo esa política dentro de MIPG esta Acéfalo, por lo enunciado anteriormente que no hay profesional o (archivista) en esa área.

Es de anotar también que el Instituto no cuenta con tablas de retención documental TRD y tablas de valoración documental TVC, y ya existe un requerimiento de parte del archivo general de la nación para la elaboración e implementación de las mismas, por lo que sería necesario y urgente en la vigencia del 2021 poder contratar la elaboración de las mismas.

Sistemas y comunicaciones

La institución para dar cumplimiento a la normatividad se encuentra en proceso de elaboración de los siguientes planes:

1. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI , el cual se hace importante ya que es un artefacto que se utiliza para expresar la Estrategia de TI. Incluye una visión, unos principios, unos indicadores, un mapa de ruta, un plan de comunicación y una descripción de todos los demás aspectos (financieros, operativos, de manejo de riesgos, etc.) necesarios para la puesta en marcha y gestión del plan estratégico. El PETI hace parte integral de la estrategia de la institución. Cada vez que una entidad hace un ejercicio o proyecto de Arquitectura Empresarial, su resultado debe ser integrado al PETI.

Divulgación del PETI una vez elaborado, en cumplimiento a lo ordenado por la Ley 415 de 2016.

SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO

Tramites de PQRS

El Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR con el propósito de mejorar la prestación del servicio, ha implementado el sistema de buzón de sugerencias peticiones, quejas, y reclamos, ubicándolo en un lugar estratégico de la entidad; para que los clientes y usuarios depositen sus inconformidades o sus felicitaciones, que persigue la mejora continua de los servicios prestados en el Instituto.

El buzón de sugerencias esta ubicado en la entrada del Instituto, aparte de ello existen otros canales para que los usuarios, y comunidad en general interpongan solicitudes, como son: correo electrónico, página web, redes sociales, de manera presencial.

VIGENCIA 2020 PQRS

Periodo	Página Web	Oficina Jurídica
I Semestre	2	34
II Semestre	2	31
Total	4	65

Total General Peticiones: Sesenta y cinco (65)

En el cuadro anterior se muestra el consolidado de los trámites recibidos y gestionados tanto en la página web, como los tramitados en la oficina jurídica, provenientes principalmente de los entes de control y de los particulares, y contestados estos oportunamente y en el término.

ACTIVIDADES DE MONITOREO

Las actividades de monitoreo, busca que la entidad haga seguimiento oportuno al estado de la gestión de los riesgos y los controles, esto se puede llevar a cabo a partir de dos tipos de evaluación: concurrente o autoevaluación y evaluación independiente

IMPLEMENTACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG.

En el año de 2020 no se avanzó en la Implementación de MIPG, El Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR se encuentra en la etapa 3, “Diligenciamientos de los autodiagnósticos por cada uno de los coordinadores encargados del proceso”. El primer paso fue la socialización para dar a conocer la temática del modelo y posteriormente conformar el comité institucional de gestión y desempeño mediante acto administrativo; luego con cada uno de los coordinadores diligenciaron el diagnostico que le correspondió para poder empezar a llenar cada uno de los ítem, y de esta manera poder determinar el plan de acción que arroja la matriz he incorporar aquellas actividades más relevantes dentro del plan operativo anual para su respectivo seguimiento.

Cabe resaltar que el personal con el cual cuenta la entidad es insuficiente lo que limita la implementación de las políticas del sistema de gestión.

Cabe recalcar que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es de gran ayuda al momento de diligenciar la segunda dimensión de direccionamiento; tercer diagnóstico de planeación estratégica, donde se da apertura al plan de desarrollo institucional hasta su aprobación por la junta directiva, este permite poder avanzar en la consolidación de los objetivos estratégicos mediante sus siete líneas de acción articuladas con la misión y visión.

La planeación se constituye entonces en el mecanismo de articulación, a través de sus tres modalidades: Plan Estratégico Sectorial, Plan Estratégico Institucional y Plan de Acción Anual. Estos planes se convierten en la gran sombrilla que recoge los requerimientos de otras políticas, estrategias e iniciativas de gobierno, sin desconocer que muchas de ellas poseen metodologías e instrumentos propios. Por tanto, a través de una planeación integral se busca simplificar y racionalizar la labor de las entidades en la generación y presentación de planes, reportes e informes.

Avances del comité Institucional de Gestión y desempeño

El comité se creó mediante la resolución N° 289 del 3 de abril de 2018, el trabajo primordial es dar cumplimiento al sistema de gestión MIPG, por esta razón planeación y los responsables de estos procesos vienen trabajando en las autoevaluaciones con el objetivo de obtener los planes de acción los cuales se deben alinear con las metas del plan de desarrollo institucional o plan estratégico.

Con la expedición del Decreto 1499 de 2017, el Instituto para el Desarrollo del Cesar IDECESAR ha adoptado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, con el fin de generar valor público e incrementar la confianza de los ciudadanos en el ejercicio del control fiscal. Para lograrlo se ha ejecutado diversas actividades que fortalecen la ejecución del Plan estratégico para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión, pero cabe resaltar el modelo aún no está Implementado en su totalidad, lo cual se hace necesario su implementación definitiva para la vigencia de 2021.

IMPLEMENTACION MIPG DECRETO N° 1497 DEL 11 DE SEPTIEMBRE DE 2017.

Evaluación de las 16 Políticas en IDECESAR que trae el Modelo de acuerdo a el Informe del FURAG

N°	Dimensión	N°	Cuestionario (Política Operativa)	Puntaje total Obtenido
1	Talento Humano	1	Gestión del Talento Humano	56
		2	Integridad	66.6
2	Dirección estratégica y Planeación	3	Direccionamiento y Planeación	47.7
		4	Plan anticorrupción	67.8
3	Gestión con valores para el resultado	5	Gestión Presupuestal	
		6	Gobierno Digital(antes gobierno en línea	
		7	Defensa Jurídica	
		8	Servicio al ciudadano	50.8
		9	Tramites	51.8
		10	Participación Ciudadana	63.9
		11	Rendición de cuentas	64.4
4	Evaluación de resultados	12	Seguimiento y evaluación del desempeño institucional	54.7
5	Información y comunicación	13	Gestión documental	37.4
		14	Transparencia y acceso a la información publica	60.5
6	Gestión del Conocimiento y la Innovación	15		39.7
7	Control Interno	16	Control Interno	56
Puntaje promedio implementación del Modelo : 51,1				

MECI Resultados desempeño institucional Territorio, vigencia 2019

Este informe de resultados es interactivo y está organizado en cuatro (4) secciones que se habilitan una vez se determinan los criterios de la consulta a través de ocho (8) filtros: 1) Región; 2) Departamento; 3) Municipio; 4) Categoría municipal; 5) Municipios de estabilización; 6) Naturaleza jurídica; 7) Grupo par y 8) Entidad.

La primera sección muestra los resultados generales del desempeño del Control Interno; la segunda sección los resultados por cada componentes del MECI; la tercera sección los resultados obtenidos por cada línea de defensa y la última sección muestra los resultados de la autoevaluación y la evaluación independiente.

Cada índice visualizado en esta sección tiene un puntaje máximo y mínimo propio determinado por la

ENTIDAD
Instituto Para El Desarrollo Del Cesar

MUNICIPIO
Valledupar

DEPARTAMENTO
Cesar

MUNICIPIOS PDET
Todas

NATURALEZA JURÍDICA
Establecimiento Público

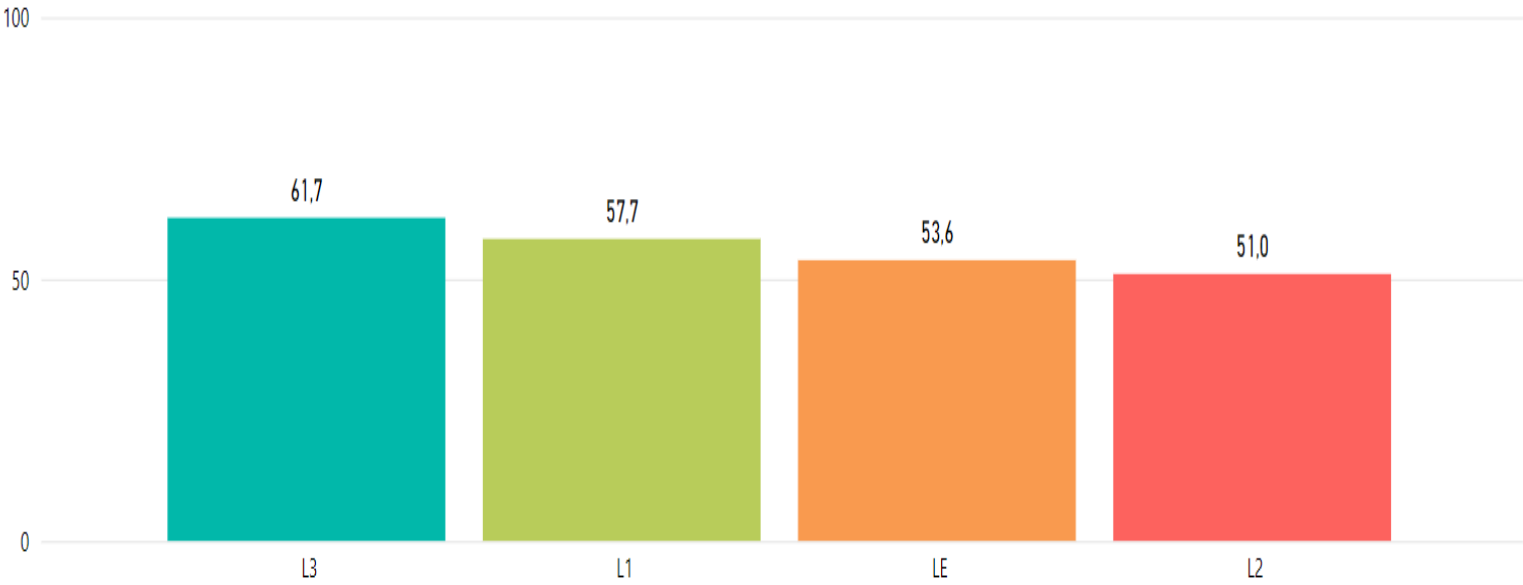
Índice de control interno entidades territoriales
51,1

Universo aplicación MECI entidades territoriales
5835

Número de entidades según filtro
1 de 1

[Lista de entidades que no diligenciaron](#)

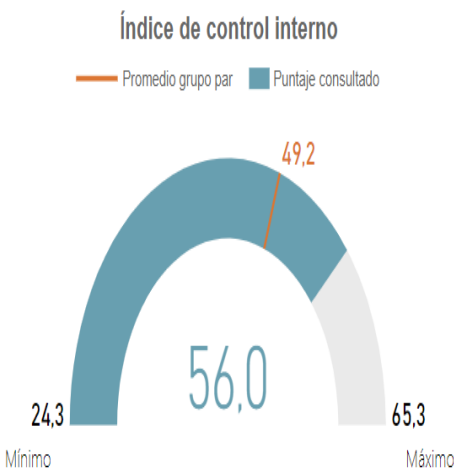
III. Índices de desempeño de las líneas de defensa



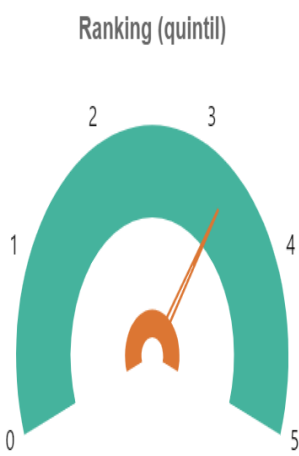
Nota: Los colores en este gráfico no representan un alto o bajo desempeño, sino un ranking de las líneas de defensa a partir de los puntajes de la consulta.

Id índice	Descripción
LE	CONTROL INTERNO: Línea Estratégica
L1	CONTROL INTERNO: Primera Línea de Defensa
L2	CONTROL INTERNO: Segunda Línea de Defensa
L3	CONTROL INTERNO: Tercera Línea de Defensa

 I. Resultados generales



Nota 1: El promedio del grupo par sólo aparece para consultas por entidad.
Nota 2: Para las consultas por entidad el mínimo y máximo corresponden al puntaje mínimo y máximo del grupo par, para las demás consultas corresponden al puntaje mínimo y máximo general.

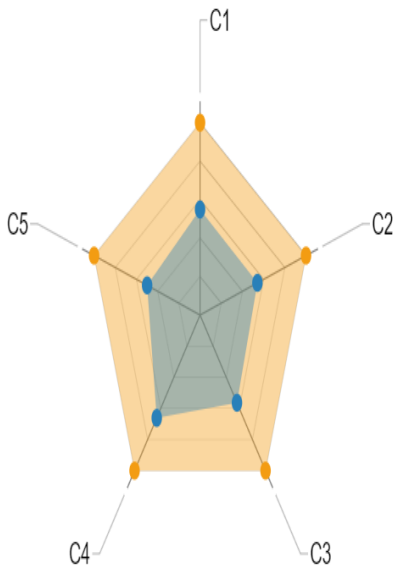


Nota: La información de este gráfico solamente es válida para consultas por entidad.



II. Índices de desempeño de los componentes MECI

● Valor máximo de referencia
 ● Puntaje consultado



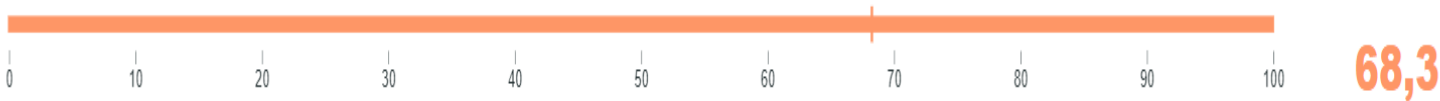
Dimensión	Puntaje consultado	Valor máximo de referencia
▲ C1: CONTROL INTERNO: Ambiente propicio para el ejercicio del control	53,8	98,00
C2: CONTROL INTERNO: Evaluación estratégica del riesgo	53,1	98,00
C3: CONTROL INTERNO: Actividades de control efectivas	55,2	98,00
C4: CONTROL INTERNO: Información y comunicación relevante y oportuna para el control	64,8	98,00
C5: CONTROL INTERNO: Actividades de monitoreo sistemáticas y orientadas a la mejora	48,9	98,00

Nota1: Para las consultas por entidad el puntaje máximo corresponde al puntaje máximo del grupo par, para las demás consultas corresponde al puntaje máximo general.

Nota2: Para los Concejos y Personerías de municipios de categorías 5 y 6, las secciones II, III y IV no aplican.



IV. Evaluación independiente del Sistema de Control Interno



Nota: Este índice solo se calcula para las entidades de la rama ejecutiva.

Los Resultados que arroja el Informe del FURAG son bajos 51,1, se hace necesario trabajar en las líneas de defensas, así mismo Implementar todas las política del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

DEBILIDADES DETECTADAS EN LAS EVALUACIONES DE CONTROL INTERNO

1. Ambiente de control

- La Gestión Estratégica del Talento Humano GETH no se ha implementado, esto indica falencias en el desarrollo del proceso porque falta planeación para cumplir con el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.
- Falta un profesional o por lo menos la delegación de funciones de planeación quien es la persona encargada de evaluar y medir el avance de los procesos establecidos en la entidad, de igual forma es la persona encargada de efectuar el mantenimiento y sostenimiento del sistema de control interno.
- Los manuales de procesos y procedimientos de las diferentes áreas se encuentran desactualizados o no existen algunos, se hace necesario el diseño y la actualización de los mismos.

2. Evaluación del riesgo

- En la entidad existe una persona responsable para la gestión del riesgo y del control del riesgo.
- Se debe dar cumplimiento al artículo 73 de la Ley 1474 de 2011, relacionado con la prevención de los riesgos de corrupción, - mapa de riesgos de corrupción.

3. Actividades de control

- No se han establecido los controles en el mapa de riesgos que permitan a la entidad mitigar la materialización de riesgos.

4. Información y comunicación

- Falta de mecanismos que mida la efectividad de publicación de la información de interés al ciudadano.

5. Actividades de monitoreo.

- No se efectúa seguimiento al mapa de riesgos porque no se ha identificado de forma correcta tal como dice la norma.

FORTALEZAS

- Se visibiliza el compromiso con la integridad (valores) y principios con servidores públicos, en la vigencia de 2020 existe el plan de capacitaciones en temas de clima laboral, trabajo en equipo y liderazgo.
- Se presentó el plan de adquisiciones y se publicó en la página web del Instituto y en el Secop vigencia 2020.
- Se presentaron los informes en las diferentes plataformas, y el informe de control interno contable.

- Se realizó la encuesta en el aplicativo FURAG.
- Se hizo auditoria sobre la Declaración de bienes y rentas 2019
- Los contratos y convenios celebrados en el Instituto son subidos inmediatamente a el Portal web Secop.
- Se enviaron los informes contables ante la CGN y CN.

ROL DE SEGUIMIENTO

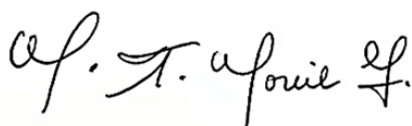
El Rol de evaluación y seguimiento se vio reflejado en los siguientes Informes:

- Informe anual de Control Interno Contable Vigencia 2020
- Informe anual Derechos de Autor Vigencia 2020
- Informe cuatrimestral de Seguimiento al Plan Anticorrupción y de Atención Al Ciudadano 2020
- Informe Ejecutivo Anual de Control Interno Vigencia 2020
- Informe cuatrimestral Pormenorizado de Control Interno
- Informe trimestral de austeridad del gasto
- Informe Semestral de seguimiento a las PQRS 2020
- Informe de Seguimiento a Procesos Disciplinarios No existen en el Instituto
- Informe de Evaluación Índice de Transparencia Activa - ITA ante la PGN
- Informe a la actividad Litigiosa.

RECOMENDACIONES

1. Asignar recursos en el rubro de capacitaciones para que los funcionarios tengan la oportunidad de adquirir nuevos conocimientos, y para el SGSST.
2. Capacitar al personal que labora en el Instituto en temas de las TIC, seguridad y privacidad de la información, y Salud y seguridad en el trabajo SGSST, y designar recursos para el desarrollo de esta política.
3. Organizar la oficina de talento humano y/o darle a un funcionario esas funciones y actividades.
4. Construir los planes de acción de MIPG.
5. Formular el plan de acción para dar cumplimiento al fortalecimiento del Sistema de Control interno en armonía con lo establecido por el Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.
6. Seguir con las actividades de implementación y actualización del MIPG.

Atentamente,



MARIA TERESA MOVIL GUERRA
Asesora de Control Interno